

## 第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（後期計画）

### ～はじめに～

本市では、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)に基づき、平成17年3月に「小郡市次世代育成支援行動計画」、平成28年9月に「第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（前期計画）」を策定し、職場全体で子育てに関する認識を高め、支え合い安心して子育てができる職場づくりに取り組んできました。

しかしながら、目標値に到達していないことから、引き続き職員の意識改革や働き方改革に取り組んでいく必要があります。

また、平成27年9月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的として公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、全庁的に女性職員の活躍推進に取り組むために平成28年3月に「小郡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、連携した取組みを進めています。

今回、新たに令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とする「第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（後期計画）」を策定し、これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを実行することで、性別に関係なく全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を発揮できる働きやすい小郡市役所の実現を目指します。そして、特定事業主として、地域の一般事業主の模範となれるよう取組みを進めていきます。

令和4年3月

小郡市長  
小郡市議会議長  
小郡市教育委員会  
小郡市選挙管理委員会  
小郡市代表監査委員  
小郡市公平委員会  
小郡市農業委員会

## 目 次

### 第1章 総論

1 計画期間	・・・	1
2 行動計画の推進体制	・・・	1
3 計画の目標	・・・	1

### 第2章 具体的な取組内容

1 ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革と働きやすい職場環境の整備		
（1）職員の妊産期における配慮	・・・	2
（2）男性職員の仕事と子育ての両立支援	・・・	2
（3）仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり	・・・	2
（4）ワーク・ライフ・バランスの推進	・・・	3
（5）ハラスメントの防止	・・・	4
2 職員の意識改革		
（1）人事担当課が行う取組み	・・・	4
（2）管理職のマネジメント能力の向上	・・・	4
（3）職員の意識改革	・・・	5

## 第1章 総論

第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（後期計画）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づき、小郡市長、小郡市議会議長、小郡市教育委員会、小郡市選挙管理委員会、小郡市代表監査委員、小郡市公平委員会及び小郡市農業委員会が一体となって策定する特定事業主行動計画です。

本計画では、これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを実行することで、全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい市役所の実現を目指します。

### 1 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日（4年間）

※ 次世代育成支援法は令和6年度までとなっていますが、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっているため、本計画は、両法に基づくそれぞれの計画を一体的に推進することとし、令和4年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの4年間を計画期間とします。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

※ 令和6年5月31日に次世代育成支援法が一部改正され、有効期限が令和17年3月31日まで、10年間延長されました。

### 2 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、「小郡市行動計画策定・推進委員会」を設置し、委員会において推進状況を把握し、その結果を踏まえ、対策の実施や計画の見直し等を行います。

また、職員に対しては、グループウェア等を利用しての情報提供等を行っていきます。

### 3 計画の目標

性別や年代、時間的制約の有無などに関わらず、全ての職員が生き生きと働くことができる、働きやすい職場を実現するため、恒常的な時間外勤務の縮減や年次有給休暇及び育児に係る休暇等の取得促進に引き続き取り組むとともに、柔軟な働き方の推進に向けた支援体制を整備し、働きやすい職場環境を阻害するあらゆるハラスメントの防止対策を強化します。

## 第2章 具体的な取組内容

### 1 ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革と働きやすい職場環境の整備

#### (1) 職員の妊産期等における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊産期における職員の特別休暇及び労働基準法の制度について、周知徹底するとともに、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、特定の職員に負担が掛からないよう、所属長は職務分担の見直しや状況に応じて課内または部内等の応援体制での対応を行います。また、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員に対する時間外勤務に配慮するよう、所属長に周知徹底します。

また、厚生労働省の調査によると、近年の晩婚化などを背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、16, 7人に1人、5.5組に1組の夫婦が不妊治療を受けており、仕事と不妊治療の両立ができず16%の人が離職をしているというデータが示されています。

この様な状況の中、令和4年4月から不妊治療の保険適用化が行われる予定であり、国家公務員においては令和4年1月より不妊治療に係る休暇が創設されています。

小都市においても国家公務員と同様の不妊治療に係る休暇の創設を行うと共に、不妊治療を受けている職員のプライバシーと業務負担について、当該職員と所属長がコミュニケーションを図りながら、配慮できる職場づくりに努めます。

#### (2) 男性職員の仕事と子育ての両立支援

##### ① 男性の育児休業の取得促進の取組み

管理監督者は、男性職員が子どもの出生予定又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が産後8週間以内に育児休業を取得することができるよう今後の子育てについて男性職員と協議を行い、男性職員の育児にかかる休暇、休業の取得を組織的にフォローアップする体制を構築します。

##### ② 男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する取組みの人事評価への反映

出産補助休暇や育児参加のための休暇、育児短時間勤務や部分休業など、育児に伴う休暇制度の周知を図ると共に、職員や管理監督者が男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資するような効率的な業務運営や職場環境づくりに向けて取られた行動について、人事評価において適切に評価を行います。

#### 数値目標

父親の出産補助休暇の取得率	100%
男性職員の育児休業取得率 (1週間以上の取得率)	85%以上

### (3) 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

#### ① 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

管理監督者は、日頃から職員とコミュニケーションを図り、職員が相談しやすい職場環境づくりに努めます。

職員又は職員の妻の妊娠の報告を受けた場合には、対象職員と面談を行い、育児などに係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況など）を把握し、両立支援制度の情報提供を行うとともに、育児休業等の取得を促します。

また、育児休業を取得する場合には、代替職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

休業などを取得した職員が希望する場合は、休業中の職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行うことで円滑な職場復帰を支援します。

#### ② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員に、福岡県市町村職員研修所が実施する通信研修支援について情報提供します。

また、職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で職場復帰を行います。

子育てを行う職員同士の情報交換の場を提供し、仕事と子育ての両立に対する情報交換、不安解消を行う機会を創出します。

#### ③ 子育てに関する意識を高める取組み

職員に対して、資料の提供や研修等を実施し、意識向上に努めます。

また、職員は地域における子育て支援や子どもの健全育成に関する活動、子どもが参加する地域への行事等に積極的に参加し、管理監督者は当該活動に参加しやすい職場づくりに努めます。

### (4) ワーク・ライフ・バランスの推進

#### ① 年次有給休暇等計画表を活用した休暇の取得促進

所属長は「年次有給休暇等取得計画表」の活用により、職員が計画的に年次有給休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。併せて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

また、原則として毎月1日以上 of 休暇取得を目標とし休暇取得に取り組みます。

数値目標

年次有給休暇取得日数	14日以上
------------	-------

## ② 時間外勤務の縮減

管理監督者は、長時間労働をする職員を評価するという従来の考え方を払拭する必要があります。定例業務において慢性的に月 45 時間を超えるような時間外勤務を行う職員がいる職場は、協力体制が取れていない又は業務見直しや業務改善に着手できない状態になっている可能性があり、職員の体調不良や離職等のリスクが大きいと認識する必要があります。

業務量は増大し、人材や財源は縮小していく今後の地方自治体の中で、管理監督者を始め、職員は皆、職場の中の業務を絶えず見直し、職員が効率的に業務を遂行できるように既存の業務の廃止、縮小、仕事の進め方を見直し、業務量の削減に努めるとともに、職場内のコミュニケーションを図り、協力体制を構築し、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりを行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

このような時間外勤務に対する意識改革、業務改善を推進すると共に、毎週水曜日と各課で定める月 1 回のノー残業デーの取組み等を引き続き実施し、加えて管理職員のマネジメントを強化することで、時間外勤務の縮減を図ります。

## ③ 働き方改革の推進

時間外勤務の縮減や業務見直しの観点から RPA や AI などをはじめとするデジタルトランスフォーメーション (DX) による働き方改革に取り組みます。

また、多様で柔軟な働き方による職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、生産性の高い効率的な業務の遂行ができる体制の整備に取り組みます。

## (5) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントの防止に関する基本指針及び職場におけるハラスメントの防止に関する要綱に基づき、あらゆるハラスメントに対する適切な理解を促すための啓発及び研修を行うとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切な措置を講じます。

## 2 職員の意識改革

### (1) 人事担当課が行う取組み

全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることに、個々人の仕事と生活の両立が可能となるとともに、組織としての生産性の向上にも寄与することについての意識付けを行います。そのため、本計画の取組内容と目的達成に向けた進捗状況を、定期的に周知し、情報発信を行います。

### (2) 管理職のマネジメント能力の向上

所属長が先頭に立って働き方改革を実践するとともに、行政サービスの質の維持・向上と、職場全体の事務の簡素化・効率化を図るため、職員一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるようマネジメントを行う必要があります。

そのために福岡県職員研修所における管理監督者研修(新任の課長、係長級職員を対象とす

る研修)を軸に、働き方改革やマネジメントの必要性や「家庭と仕事の両立」についての研修を実施し、所属長を中心とする管理監督者の意識改革を図ります。

### (3) 職員の意識改革

#### ① 周りの職員・職場の意識改革

子どもが小さいうちは、発熱や怪我などにより急に仕事を休まざるを得ないことも多くあります。そのような時に何のサポートもない職場で育児と仕事の両立を職員一人で抱え込むことは極めて負担が大きいものです。このような時期に、職場の職員が仕事上のサポートをしてくれるかどうかは働きやすさに大きな違いがあります。周りに迷惑をかけるという後ろめたさを感じながら働く職場ではなく、職場の職員が積極的に仕事上のサポートを行い、育児をしながらでも本人が責任感と感謝の気持ちを持って働ける職場を作っていくことが、誰もが働きやすい職場、誰もがキャリアアップしていける職場を作っていくことに繋がります。

育児をしている職員が周りを頼ることができない職場で、その他の多様な働き方を求める職員が周りを頼ることは不可能です。「誰もが働きやすい職場」を作るには、困った時に助け合える職場づくりが非常に重要であり、管理監督者がしっかりと職員のマネジメントを行い、職員同士が相互に助け合える風土の構築に努めることが大切です。また積極的にサポートを行った職員について評価をする土壌を作っていく必要があります。

#### ② 本計画の職員への周知徹底

本計画の策定については、グループウェアへの掲載等により、速やかに全職員へ周知するとともに、職員がいつでも計画の内容や制度について確認できるようにすることで職員の意識啓発を図ります。